

ネクスカット株式会社

本社所在地 / 東京都豊島区池袋2-36-1
INFINITY IKEBUKURO 8F-46号室

- 代表取締役 千歳 紘史
- 従業員数 46名(令和5年12月現在)



<https://necscat.com>

コミュニケーション量を確保し、互いに助け合い、成長し合える環境を構築 手厚いフィードバックやオープンな評価制度でも社員の成長を促す

1/ 「みんなバラバラ」でも働ける会社をめざし、創業時からフルリモート制度を導入



当社は、令和2年2月に創業し、ウェブサイトなどのデザインやシステム開発を手がけるデザインエージェンシーです。「NecScat」という社名の由来は、Connect(つながる)とScatter(散らばる)の組み合わせであり、「つながっているがバラバラ」という意味が込められています。

バラバラであっても信頼関係でつながっていれば、良い組織ができる信じて付けた社名です。みんなが同じ価値観をもち、同じ熱量で一致団結して頑張る必要はなく、一人ひとり違っていいし、頑張れない時期があってもいいと考えています。このような信念のもとに立ち上げた会社なので、創業当時からフルリモート体制にすると決めていました。実際、ほぼ全社員がフルリモート勤務をしています。居住地もバラバラであり、国内では北海道から鹿児島まで、国外ではカナダ、ベトナム、タイ、イタリア、スペインで働く社員がいます。全社員が同じ場所に集まるのは、年に一度開催する納会のみです。そのほかには、自由参加の社員旅行で顔を合わせる程度です。

2/ ドキュメント化を推進することで場所も時間も自由度の高い勤務体制を実現

自由なのは働く場所だけでなく、時間も同様です。当社ではフレックス制度を最大限に活用しており、定時の概念も共通の休日ありません。一定期間内に決められた時間分を稼働すれば、勤務日も勤務時間も自分の裁量で決められます。例えば、旅行で1週間の休暇を取り、翌月は多めに働いてその分をカバーするといったことも可能です。もちろん、海外在住社員も日本時間に合わせることなく自由に勤務できます。

育児や介護などライフステージの変化にも対応しやすく、現在、未就学の子をもつ社員はパパ・ママ合わせて12名います。保育園への送り迎えのために仕事を中断したり、早朝に始業して夕方早めに終業したりと、各自の都合にあった柔軟なスタイルで働いています。



みんなが同じ時間帯に働いているわけではないため、当社には徹底した「ドキュメント文化」があります。ささいなこともドキュメントに残し、ウェブ会議などに参加できなかったとしても後から読んで理解できるよう配慮されています。

3/ テレワークにおける人材育成の第一歩は、助け合いやすい環境づくり

組織運営にあたり、当社ではコミュニケーション量の確保を最も大切にし、創業以来、社員同士が気軽に話せる環境を意識的に作りあげてきました。全社員がメンバーになっているチャットルームでは、業務に関することもそうでないことも含め、日々膨大な量の会話が流れ続けています。オフィスで一緒に働いているのと同じように、あるいはそれ以上に雑談がしやすい環境です。業務についても、メンバーが取り組んでいる業務やその状況が常にオープンにされているため、何かあればすぐに社員同士でサポートし合っています。経験の浅いメンバーが仕事を進めるうえで見落とし



ている問題があっても、他の誰かが気付いて手を差し伸べることがあり、トラブルを未然に防ぐとともにメンバーの育成にもつながっています。コミュニケーション量さえ確保されていれば、テレワークのほうがリアルなオフィスよりも成長の機会が多いのではないかと思います。

また、コミュニケーションをより活性化させるため、社員には日頃から積極的に自己開示をするよう呼びかけ、隔週で1人15分間、自分のことを話す会を設けています。

4/ 手厚いフィードバックとオープンな評価制度で個人の成長を促す

当社では、人材育成の一環として、日々のアウトプットに対するレビューに力を入れています。成果物のアウトプットはすべて品質向上の担当者がチェックし、フィードバックを行っています。特に、経験の浅いメンバーに対しては個別指導を行っています。

また、人事評価の項目を整備し、社員に求めることを明確にしています。当社の報酬体系は13段階のランクに分かれており、半期に一度の評価によって各社員のランクを決定します。ランクごとに求められる能力もドキュメント化され、公開されているので、各社員が自分の現状を把握し、次のランクに向けて目標を立て、ステップアップを図ることが可能です。

一般的に、テレワークでは人事評価が難しいと言われることがあります。しかし、当社では、ドキュメントの推進によりすべてが見える化されているため、むしろ評価しやすいと考えています。やり方次第ですべてを見やすくできるのがテレワークです。

何より、社員が幸せそうに働いているのを見ると、全社員フルリモートの今の体制にしてよかったと感じます。創業5年目ですが、メイン

職種であるデザイナーやエンジニアでは、退職者は一人もいません。社員数は現在グループ会社を含めて100人ほどですが、令和12年までに1,000人をめざしています。テレワーク時代だからこそそのグローバルな展望として、世界中のさまざまな地域から社員を採用して、いずれは24時間対応ができる会社になりたいと考えています。

■ 主な取組

フレックス制度を最大限活用

web会議をドキュメントに保存

コミュニケーションの活性化

報酬体系は13段階、半期に一度ランクの決定

現在 **100名程** (グループ会社含む) > 令和12年までに **1,000名** を目指す

PROJECT leader

代表取締役

千歳 紘史 様

私が以前経営していた会社はオフィスに集まって働く従来のスタイルでしたが、当時よりも現在のほうが圧倒的にコミュニケーション量が増え、人材育成もしやすくなりました。メンバー同士で助け合い、お互いに成長できる環境は工夫次第でつくれるものであり、物理的な距離は関係ないのだと実感しています。



TELEWORK 実施者の声

経営企画室

岩館 由香 様

「幸せに働く。そしてみんなをずっと幸せにする。」が弊社の理念。幸せな働き方を追求した結果のひとつがテレワークという形です。私は縁あって入社前に経営会議に参加させてもらい、社員の幸せについてこれほど真剣に考えている会社があったのかと感動し、未経験の業界でしたが入社を決めました。

